

STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI BUDAYA SEKOLAH DI SMPN 1 PRAMBON KABUPATEN NGANJUK

Dewi Sri Utami

Madrasah Ibtidaiyah YPSM Blimbing Tarokan Kediri

Abstrak.

Budaya Sekolah diharapkan mampu memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis, atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah yang sehat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah yang berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien, energik, penuh vitalitas, memiliki semangat tinggi, dan akan mampu terus berkembang. Oleh karena itu, budaya sekolah ini perlu dikembangkan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bentuk kegiatan, strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah, dan dampak penerapan strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil latar di SMPN 1 Prambon. Dikarenakan menurut pandangan peneliti telah berhasil menerapkan budaya sekolahnya yang menonjol pada kepedulian lingkungannya sehingga mampu meraih pemenang Sekolah Adiwiyata tingkat nasional pada tahun 2016 dan banyak meraih prestasi di bidang akademik maupun bidang lainnya. Fokus penelitian dalam hal ini adalah (1) Bentuk strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon. (2) Dampak penerapan strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui Budaya Sekolah di SMPN 1 Prambon. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu cara analisis yang cenderung menggunakan kata-kata untuk menjelaskan (*describe*) fenomena atau data yang didapatkan. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Dampak strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah meliputi: penataan dan perawatan lingkungan fisiknya, penataan lingkungan sosialnya, penataan personil sekolahnya, penataan lingkungan kerjanya. (2) Dampak penerapan Strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon yang telah diterapkan berdampak: Pencapaian nilai sebesar 93 dan berpredikat A pada akreditasinya, peserta didik lulus 100 % dan lulusanya banyak diterima di sekolah terbaik di wilayah Kediri maupun Nganjuk, gurunya profesional dengan indikator semua sudah bersertifikat pendidik dan semua berpendidikan minimal S1, hasil ujian nasional baik, sekolah memiliki prestasi dalam berbagai kompetisi, dan peserta didik memiliki karakter yang baik.

Kata Kunci : *Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan, Budaya Sekolah*

Pendahuluan

Budaya Sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis, atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah yang sehat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah yang berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien,

energi, penuh vitalitas, memiliki semangat tinggi, dan akan mampu terus berkembang, oleh karena itu, budaya sekolah ini perlu dikembangkan.¹

Permasalahan mutu pendidikan di negara kita saat ini menjadi isu yang sangat

¹ Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, hlm. 7.

krusial karena peserta didik ternyata tidak kompeten dalam menyelesaikan soal yang seharusnya dapat diselesaikan oleh siswa dengan umur yang setara. Hal ini ditunjukkan berdasar hasil tes TIMSS (*Trends in International Mathematics and Science Study*) yaitu studi internasional tentang prestasi matematika dan sains siswa sekolah lanjutan tingkat pertama dan PISA (*Program for International Student Assesment*) yaitu penilaian tingkat dunia yang diselenggarakan tiga tahunan untuk menguji performa akademis anak-anak sekolah usia 15 tahun dan penyelenggaranya organisasi untuk kerjasama dan pengembangan ekonomi (OECD) yang diselenggarakan oleh lembaga internasional bahwa peserta didik Indonesia hanya mampu mencapai level 3, Sedangkan peserta didik dari Singapura mencapai level 6.²

Bertolak dari wacana, fenomena dan teori diatas maka peneliti akan mencoba mendalami salah satu strategi meningkatkan mutu pendidikan dari paradigma budaya sekolahnya atau dari dimensi kulturalnya sesuai dengan pernyataan Hanushek sebagaimana terpapar diatas. Maka penelitian ini kami berikan judul "Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Sekolah di SMPN 1 Prambon".

Penelitian ini dilakukan dengan alasan bahwa pada lembaga pendidikan tersebut menurut pandangan masyarakat Prambon secara umum telah berhasil mencapai pendidikan yang bermutu yang di indikasikan pada pencapaian prestasi akademik yang bagus dan menerapkan konsep budaya sekolahnya yang menonjol yaitu peduli lingkungan sehingga berhasil menyandang Sekolah Adiwiyata Nasional 2016. Sehingga sekolah ini survive dan bersaing dengan sekolah yang lainnya.

Berdasarkan konteks penelitian di atas, fokus penelitian ini dapat kami rumuskan sebagai berikut: Bentuk strategi peningkatan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon dan dampak strategi peningkatan mutu

pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon

Kerangka Teori **Budaya Sekolah**

Budaya adalah suatu hasil dari budi atau daya, cipta, karya, karsa pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Dikatakan membudaya bila kontinu, konvergen dan konsentris (Depdiknas, 2007).³

Sejumlah orang memberikan arti kebudayaan dengan pengertian yang sangat terbatas. Kebudayaan diartikan sebagai pikiran, karya dan apapun hasil penciptaan manusia untuk memenuhi hasratnya akan keindahan.⁴

Istilah dan konsep budaya' di dunia pendidikan berasal dari konsep budaya yang terdapat di dunia industri, yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi.⁵

Kajian ini dikenal pertama kali di Amerika Serikat dan Eropa pada tahun 1970-an. Di Indonesia, budaya organisasi mulai dikenal pada tahun 1990-an, saat banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai nilai baru. Seiring dengan itu, para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum pendidikan.⁶

Budaya organisasi terdiri dari kata budaya dan organisasi yang masing-masing memiliki pengertian sendiri. Kultur organisasi adalah istilah yang mudah untuk diucapkan tetapi sulit di definisikan sebagaimana halnya yang dinyatakan Robbin dalam Team Pendidik

³[http://www.Adesuherman.blogspot.co.id/13_juni_2011/Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan](http://www.Adesuherman.blogspot.co.id/13_juni_2011/Pengaruh_Budaya_Sekolah_dan_Motivasi_kerja_Guru_terhadap_Mutu_Pendidikan) (diakses 19 Desember 2016).

⁴ Suko Susilo (2013), *Dasar Dasar Psikologi Sosial*, Jengala Pustaka Utama, Surabaya, hlm. 49.

⁵ Moh. Pabundu Tika (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 150.

⁶ Ibid.

² Ridwan Abdullah Sani dkk, *Penjaminan Mutu Sekolah*, hlm. 2.

mengungkapkan bahwa “*Organization culture is one of those topics about which many people will say, ‘Oh yeah, I know what you mean but one of that is quite difficult to define in any specific form’.*”⁷ Dalam mendefinisikan kultur organisasi cenderung dimaknai oleh anggota organisasi sebagai sistem yang dianut yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Jones dalam Tirahardja, Umar dan La Sulo memberikan definisi kultur organisasi dan karakteristik budaya organisasi. Menurut Jones kultur organisasi adalah seperangkat nilai yang mengontrol anggota organisasi dalam berinteraksi baik dengan sesamanya maupun dengan orang-orang di luar organisasi. Sedangkan karakteristik kultur organisasi meliputi nilai-nilai, kontrol koordinasi dan motivasi, etika, dan proses disain organisasi. Nilai dalam hal ini dapat dikategorikan atas nilai : ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, militer keamanan dan agama.⁸

Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok. Definisi lama budaya adalah segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan bersifat rohani. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.⁹

Budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan di antara para anggota kelompok atau organisasi.¹⁰

Sedangkan organisasi diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerjasama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa

bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.¹¹

Jadi, organisasi adalah suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, dan badan-badan pemerintahan.

Budaya organisasi telah banyak didefinisikan oleh para pakar manajemen, di bawah ini adalah beberapa ahli yang mendefinisikan budaya organisasi, antara lain:

a. Stephen P. Robbins dalam buku “*Organizational Theory*”. Budaya organisasi adalah persepsi umum yang dibentuk oleh organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dari organisasi yang lain.¹² b. Greenberg dan Baron. Budaya organisasi adalah sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang dibentuk oleh anggota-anggota organisasi.¹³ 3. Davis. Budaya organisasi dinyatakan sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.¹⁴ 4. Dalam *Educational Administration*, budaya organisasi didefinisikan, “*All the beliefs, feelings, behaviors and symbols that are characteristic of an organization. More specifically, organizational culture is defined as shared philosophies, ideologies, beliefs, feelings, assumptions, expectations, attitudes, norms, and values*”.¹⁵ Segala kepercayaan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang menjadi karakteristik organisasi. Secara khusus budaya

⁷ Robbins Stephen P (2003), *Perilaku Organisasi*, (terj. Tim Indeks), PT. Indeks Gramedia,

Jakarta, hlm. 98.

⁸ Tirahardja, Umar dan La Sulo. (1994), *Pengantar Pendidikan*. P3TK DEPDIKBUD UU SISDIKNAS, Jakarta. hlm.56

⁹ Hikmat (2009), *Manajemen Pendidikan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, hlm.201.

¹⁰ Nurkolis (2003), *Manajemen Berbasis Sekolah*, PT. Grasindo, Jakarta, hlm. 200.

¹¹ Nanang Fattah (2004), *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, PT. Rosda Karya, Bandung, hlm. 71.

¹² Yayat Hayati Djatmiko (2008), *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung, hlm. 72.

¹³ Ibid., hlm. 74.

¹⁴ Ara Hidayat, Imam Machali (2010), *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Pustaka Education, Bandung, hlm. 67.

¹⁵ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein (2004), *Educational Administration : Concepts and Practices*, USA: Wadsworth, hlm. 82.

organisasi dinyatakan sebagai filosofi bersama, ideologi, keyakinan, perasaan, asumsi dasar, harapan, sikap, norma, dan nilai-nilai.

Dengan memahami bahwa sekolah merupakan sebuah organisasi yang memiliki struktur tertentu dan melibatkan sejumlah orang dengan tugas melaksanakan suatu fungsi untuk memenuhi suatu kebutuhan, maka sekolah pun memiliki budaya yang dapat diartikan sebagai nilai atau kebiasaan yang mengikat komponen-komponen di dalam sekolah yang terjadi melalui interaksi satu sama lain.

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.¹⁶

Menurut para teoritis organisasi, tidak ada definisi yang lengkap mengenai budaya organisasi, oleh karena itu mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.¹⁷

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi, sikap-sikap dan kebiasaan seseorang atau kelompok manusia yang mempengaruhi perilaku kerja dan cara bekerja dalam organisasi. Atau dengan kata lain, budaya organisasi adalah aturan main dalam organisasi.

Sedangkan budaya sekolah mempunyai makna dari hasil adopsi budaya organisasi sebagaimana diuraikan di atas, sehingga budaya sekolah adalah

nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.¹⁸

Menurut Nursyam, setidaknya ada tiga budaya yang perlu dikembangkan di sekolah, yaitu kultur akademik, kultur budaya, dan kultur demokratis. Ketiga kultur ini harus menjadi prioritas yang melekat dalam lingkungan sekolah.

Pertama, kultur akademik. Kultur akademik memiliki ciri pada setiap tindakan, keputusan, kebijakan, dan opini didukung dengan dasar akademik yang kuat. Artinya merujuk pada teori, dasar hukum, dan nilai kebenaran yang teruji, bukan pada popularitas semata atau sangkaan yang tidak memiliki dasar empirik yang kuat. Ini berbeda dengan kultur politik atau dunia entertain. Dengan demikian, kepala sekolah, guru, dan siswa selalu berpegang pada pijakan teoritik dalam berpikir, bersikap dan bertindak dalam kesehariannya. Kultur akademik tercermin pada kedisiplinan dalam bertindak, kearifan dalam bersikap, serta kepaiawaian dalam berpikir dan berargumentasi.

Kedua, kultur budaya. Kultur budaya tercermin pada pengembangan sekolah yang memelihara, membangun, dan mengembangkan budaya bangsa yang positif dalam kerangka pembangunan manusia seutuhnya. Sekolah akan menjadi benteng pertahanan terkikisnya budaya akibat gencarnya serangan budaya asing yang tidak relevan seperti budaya hedonisme, individualisme, dan materialisme. Jika dunia luar melalui entertainment dan advertisement sangat gencar menawarkan konsumerisme dan materialisme semata, sekolah secara konsisten dan persisten menanamkan nilai-nilai transendental rela berkorban dan iklas beramal. Di sisi lain sekolah terus mengembangkan seni tradisi yang berakar

¹⁶ Abdul Aziz Wahab (2008), *Anatomi Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi & Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*, Alfabeta, Bandung, hlm. 227.

¹⁷ Syaiful Sagala (2008), *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, hlm.113.

¹⁸ Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, hlm 4.

pada budaya nusantara yang dikreasi untuk dikemas dengan modernitas dengan tetap mempertahankan keasliannya.

Ketiga, kultur demokratis. Kultur demokratis menampilkan corak berkehidupan yang mengakomodasi perbedaan untuk secara bersama membangun kemajuan. Kultur ini jauh dari pola tindakan diskriminatif dan otoritarianisme serta sikap mengabdikan atasan secara membabi buta. Warga sekolah selalu bertindak objektif, transparan, dan bertanggungjawab.¹⁹

Dari beberapa penjelasan di atas dapat ditarik benang merah bahwa kultur sekolah sebagai “ pola nilai-nilai, norma, sikap, mitos dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang suatu sekolah, dimana sekolah tersebut dipegang bersama oleh kepala sekolah, guru, staf, maupun siswa, sebagai dasar mereka dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah”.

Dengan kata lain bahwa kultur atau budaya sekolah dapat dikatakan sebagai pikiran, kata-kata, sikap, perbuatan, dan hati setiap warga sekolah yang tercermin dalam semangat, perilaku maupun simbol serta slogan khas identitas mereka.

Dan menyimak dari pengertian diatas dapat pula dipahami bahwa konsep budaya sekolah sebagai suatu pendekatan lebih menekankan pada penghayatan segi-segi simbolik, tradisi, riwayat sekolah yang kesemuannya akan membentuk keyakinan, kepercayaan diri dan kebanggaan akan sekolahnya.

Bentuk dan Jenis Budaya Sekolah

Terdapat dua jenis budaya yaitu budaya formal dan budaya informal. Budaya formal ini mementingkan pencapaian akademik dan manfaat untuk mencapai tersebut. Budaya informal sekolah ialah apa saja selain untuk mencapai kepentingan budaya formal

sekolah seperti budaya bertutur kata, berpakaian, dan lain lain.²⁰

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dalam organisasi. Pola pembiasaan dalam sebuah budaya sebagai sebuah nilai yang diakuinya bisa membentuk sebuah pola perilaku. Ketika suatu praktek sudah terbiasa dilakukan, berkat pembiasaan ini maka akan menjadi habit bagi yang melakukannya, kemudian pada waktunya akan menjadi tradisi yang sulit untuk ditinggalkan. Hal seperti ini berlaku untuk hampir semua hal, meliputi nilai-nilai yang buruk maupun yang baik.²¹

Konsekuensi riil dari pembiasaan tersebut adalah bahwa sekolah harus mewujudkan praktek pembiasaan itu, baik untuk hal-hal yang berkaitan dengan nilai-nilai agama maupun nilai-nilai sosial. Oleh karena itu, para peneliti pendidikan lebih memfokuskan pada kultur sekolah, bukannya kultur masyarakat secara umum sebagai salah satu faktor penentu kualitas sekolah. Dampak globalisasi sebagai akibat dari kemajuan di bidang informasi terhadap peradaban dunia merujuk kepada suatu pengaruh yang mendunia. Demikian pula keterbukaan terhadap arus informasi yang menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi ini memberikan dampak terhadap lingkungan dan masyarakat. Berbagai perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi, seperti kemajuan teknologi komunikasi, informasi dan unsur budaya lainnya akan mudah diketahui masyarakat.

Budaya sekolah akan membentuk situasi organisasi sekolah baik itu situasi fisik maupun sosial dan kondisi ini menunjukkan suatu iklim sekolah dengan demikian budaya sekolah pada dasarnya akan membentuk iklim sekolah.

²⁰ Daryanto (2015), *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, hlm. 4.

²¹ A. Qodry A. Azizy (2003), *Pendidikan (Agama) Untuk Membangun Etika Sosial*, Aneka Ilmu, Semarang, Cet.2, hlm.142.

¹⁹ Nur Syam. (2011), “Membangun Kultur Sekolah”, <http://www.psb-psma.org/content/blog/3460-membangun-kultur-sekolah>. Diunduh 12 juni 2017.

Pemahaman budaya sekolah amat penting bagi upaya pengembangan organisasi sekolah terlebih dalam konteks perubahan yang cepat saat ini.²²

Komponen atau Unsur-Unsur Pengembangan Budaya dan Iklim Sekolah

Komponen atau unsur – unsur pengembangan budaya dan iklim sekolah secara umum dapat diklasifikasikan dalam tiga kategori dengan beberapa aspek sebagai berikut :

- a. Budaya sekolah meliputi aspek aspek: nilai, norma, dan perilaku.
- b. Lingkungan fisik sekolah meliputi: keindahan, keamanan, kenyamanan, ketentraman, dan kebersihan.
- c. Lingkungan sistem sekolah meliputi: berbasis mutu, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin dan tata tertib, penghargaan dan insentif, harapan untuk berprestasi, akses informasi, evaluasi, dan komunikasi yang intensif dan terbuka.²³

Model tersebut menggambarkan bahwa budaya budaya dan iklim organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang mengontrol interaksi personil sekolah dengan orang luar sekolah .Budaya sekolah tidak bisa lepas dari nilai nilai yang di anut individu individu didalam dan luar sekolah.

Prinsip Pengembangan Budaya Sekolah

Upaya pengembangan budaya sekolah seyogyanya mengacu kepada beberapa prinsip berikut ini:

1. Berfokus pada Visi, Misi dan Tujuan Sekolah.

Pengembangan budaya sekolah harus senantiasa sejalan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Fungsi visi, misi, dan tujuan sekolah adalah mengarahkan pengembangan budaya sekolah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya, harus disertai dengan program-program yang

nyata mengenai penciptaan budaya sekolah.

2. Penciptaan Komunikasi Formal dan Informal.

Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya sekolah. Komunikasi informal sama pentingnya dengan komunikasi formal. Dengan demikian kedua jalur komunikasi tersebut perlu digunakan dalam menyampaikan pesan secara efektif dan efisien.

3. Inovatif dan Bersedia Mengambil Resiko.

Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko. Setiap perubahan budaya sekolah menyebabkan adanya resiko yang harus diterima khususnya bagi para pembaharu. Ketakutan akan resiko menyebabkan kurang beraninya seorang pemimpin mengambil sikap dan keputusan dalam waktu cepat.

4. Memiliki Strategi yang jelas.

Pengembangan budaya sekolah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan.

5. Berorientasi Kinerja.

Pengembangan budaya sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari suatu sekolah.

6. Sistem Evaluasi yang Jelas.

Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang, dan jangka panjang. Karena itu perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.

7. Memiliki Komitmen yang Kuat.

Komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya

²² Daniel Goleman (2006), *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari IQ*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm.48.

²³Daryanto (2015), *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, hlm. 15.

sekolah. Banyak bukti menunjukkan bahwa komitmen yang lemah terutama dari pimpinan menyebabkan program-program tidak terlaksana dengan baik.

8. Keputusan Berdasarkan Konsensus.

Ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus. Meskipun hal itu tergantung pada situasi keputusan, namun pada umumnya konsensus dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut.

9. Sistem Imbalan yang Jelas.

Pengembangan budaya sekolah hendaknya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit poin terutama bagi siswa yang menunjukkan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya sekolah.

10. Evaluasi Diri.

Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di sekolah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri. Kepala sekolah dapat mengembangkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan budaya sekolah. Halaman berikut ini dikemukakan satu contoh untuk mengukur budaya sekolah.²⁴

Asas Pengembangan Budaya Sekolah

Selain mengacu kepada sejumlah prinsip di atas, upaya pengembangan budaya sekolah juga seyogyanya berpegang pada asas-asas berikut ini:

1. Kerjasama tim (*team work*).

Pada dasarnya sebuah komunitas sekolah merupakan sebuah tim/kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerja sama merupakan suatu keharusan dan kerjasama merupakan aktivitas yang

bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumber daya yang dimiliki oleh personil sekolah.

2. Kemampuan.

Menunjuk pada kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau sekolah. Dalam lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan dalam bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak yang mencerminkan pribadi pendidik.

3. Keinginan.

Keinginan di sini merujuk pada kemauan atau kerelaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab untuk memberikan kepuasan terhadap siswa dan masyarakat. Semua nilai di atas tidak berarti apa-apa jika tidak diiringi dengan keinginan. Keinginan juga harus diarahkan pada usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai budaya yang muncul dalam diri pribadi baik sebagai kepala sekolah, guru, dan staf dalam memberikan pelayanan kepada siswa dan masyarakat.

4. Kegembiraan (*happiness*).

Nilai kegembiraan ini harus dimiliki oleh seluruh personil sekolah dengan harapan kegembiraan yang kita miliki akan berimplikasi pada lingkungan dan iklim sekolah yang ramah dan menumbuhkan perasaan puas, nyaman, bahagia dan bangga sebagai bagian dari personil sekolah. Jika perlu dibuat wilayah-wilayah yang dapat membuat suasana dan memberi nuansa yang indah, nyaman, asri dan menyenangkan, seperti taman sekolah ditata dengan baik dan dibuat wilayah bebas masalah atau wilayah harus senyum dan sebagainya.

5. Hormat (*respect*).

Rasa hormat merupakan nilai yang memperlihatkan penghargaan kepada siapa saja baik dalam lingkungan sekolah maupun dengan stakeholders pendidikan lainnya. Keluhan-keluhan yang terjadi karena perasaan tidak dihargai atau tidak diperlakukan dengan wajar akan

²⁴ Akhmad Suderajat, *Republika Online*, <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/03/04/manfaat-prinsip-dan-asas-pengembangan-budaya-sekolah.html>, (diakses pada 02 Mei 2017).

menjadikan sekolah kurang dipercaya. Sikap respek dapat diungkapkan dengan cara memberi senyuman dan sapaan kepada siapa saja yang kita temui, bisa juga dengan memberikan hadiah yang menarik sebagai ungkapan rasa hormat dan penghargaan kita atas hasil kerja yang dilakukan dengan baik. Atau mengundang secara khusus dan menyampaikan selamat atas prestasi yang diperoleh dan sebagainya.

6. Jujur (*honesty*).

Nilai kejujuran merupakan nilai yang paling mendasar dalam lingkungan sekolah, baik kejujuran pada diri sendiri maupun kejujuran kepada orang lain. Nilai kejujuran tidak terbatas pada kebenaran dalam melakukan pekerjaan atau tugas tetapi mencakup cara terbaik dalam membentuk pribadi yang obyektif. Tanpa kejujuran, kepercayaan tidak akan diperoleh. Oleh karena itu budaya jujur dalam setiap situasi dimanapun kita berada harus senantiasa dipertahankan. Jujur dalam memberikan penilaian, jujur dalam mengelola keuangan, jujur dalam penggunaan waktu serta konsisten pada tugas dan tanggung jawab merupakan pribadi yang kuat dalam menciptakan budaya sekolah yang baik.

7. Disiplin (*discipline*).

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan pada peraturan dan sanksi yang berlaku dalam lingkungan sekolah. Disiplin yang dimaksudkan dalam asas ini adalah sikap dan perilaku disiplin yang muncul karena kesadaran dan kerelaan kita untuk hidup teratur dan rapi serta mampu menempatkan sesuatu sesuai pada kondisi yang seharusnya. Jadi disiplin disini bukanlah sesuatu yang harus dan tidak harus dilakukan karena peraturan yang menuntut kita untuk taat pada aturan yang ada. Aturan atau tata tertib yang dipajang dimana-mana bahkan merupakan atribut, tidak akan menjamin untuk dipatuhi apabila tidak didukung dengan suasana atau iklim lingkungan sekolah yang disiplin. Disiplin tidak hanya berlaku pada orang tertentu saja di sekolah tetapi untuk semua personil sekolah tidak kecuali kepala sekolah, guru dan staf.

8. Empati (*empathy*).

Empati adalah kemampuan menempatkan diri atau dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain namun tidak ikut larut dalam perasaan itu. Sikap ini perlu dimiliki oleh seluruh personil sekolah agar dalam berinteraksi dengan siapa saja dan dimana saja mereka dapat memahami penyebab dari masalah yang mungkin dihadapi oleh orang lain dan mampu menempatkan diri sesuai dengan harapan orang tersebut. Dengan sifat empati warga sekolah dapat menumbuhkan budaya sekolah yang lebih baik karena dilandasi oleh perasaan yang saling memahami.

9. Pengetahuan dan Kesopanan.

Pengetahuan dan kesopanan para personil sekolah yang disertai dengan kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dari siapa saja akan memberikan kesan yang meyakinkan bagi orang lain. Dimensi ini menuntut para guru, staf dan kepala sekolah tarampil, profesional dan terlatih dalam memainkan perannya memenuhi tuntutan dan kebutuhan siswa, orang tua dan masyarakat.

Manfaat Pengembangan Budaya Sekolah

Setiap aspek dari sekolah dapat dibentuk dan dicetak oleh nilai-nilai simbol tertentu. Meskipun tidak semua aspek budaya dapat dengan mudah dibentuk oleh seorang pemimpin, kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap munculnya pola budaya. Kepemimpinan secara reflektif akan membantu memperkuat pola-pola budaya yang positif dan mengubah sesuatu yang bersifat negatif.

Budaya merupakan jaringan yang kuat, yang meliputi keyakinan, nilai, norma, dan kebiasaan yang memengaruhi setiap sudut kehidupan sekolah. Budaya sekolah menyebabkan seseorang memberikan perhatian yang khusus, menyebabkan mereka mengidentifikasi dirinya dengan sekolah (komitmen), memberikan motivasi kepada mereka untuk bekerja keras, dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan sekolah.

Budaya sekolah telah meningkatkan bahkan mempertajam perhatian dan perilaku sehari-hari warga sekolah terhadap apa yang penting dan bernilai bagi sekolah. Perhatian tersebut dapat dilihat pada semua kegiatan yang menjadi program dan prioritas sekolah. Apabila yang perlu diperkuat adalah berkaitan dengan prestasi akademik siswa misalnya, sekolah secara penuh mengarahkan perhatiannya pada hal tersebut. Sekolah dengan sendirinya merencanakan dan mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan peningkatan kualitas akademik tersebut. Sekolah akan memfokuskan waktu, tenaga, dan sumberdaya berkaitan dengan kurikulum dan strategi pembelajaran yang akan membantu semua siswa untuk meningkatkan prestasinya. Demikian juga, apabila program prioritas tersebut diarahkan bagi terwujudnya karakter terpuji, semua kegiatan pendukung seperti pembelajaran (*teaching*), pemodelan (*modeling*), dan penguatan lingkungan (*reinforcing*), akan tertuju pada titik tersebut.²⁵

Manfaat lain yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya sekolah, diantaranya : (1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal; (3) lebih terbuka dan transparan; (4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi; (4) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan; (5) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki; dan (6) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK. Selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu (pribadi) dan kelompok adalah : (1) meningkatkan kepuasan kerja; (2) pergaulan lebih akrab; (3) disiplin meningkat; (4) pengawasan fungsional bisa lebih ringan; (5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif; (6) belajar dan berprestasi terus serta; dan (7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi

sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.²⁶

Hasil Penelitian

Bentuk Strategi Meningkatkan Mutu pendidikan Melalui Budaya Sekolah di SMPN 1 Prambon

Bentuk strategi peningkatan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon ini secara umum telah memenuhi sasaran dan berjalan secara efektif dan efisien. Secara detail dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, bentuk strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon Pada Aspek Penataan Lingkungan Fisiknya.

Pendidikan karakter yang terintegrasi ke dalam semua mata pelajaran sebagaimana tercantum dalam kurikulum KTSP dokumen 1 hampir semua bisa dilaksanakan dengan baik. Peraturan sekolah untuk menjaga kebersihan melalui kegiatan Jumat bersih dan membuang sampah pada dua macam tempat sampah organik dan anorganik sangat ditaati oleh warga sekolah. Dengan ketaatan terhadap peraturan tersebut menyebabkan lingkungan sekolah sangat bersih dan nyaman, dengan didukung kegiatan kegiatan lainnya mampu meraih sebagai juara nasional LSS (lomba sekolah sehat) pada tahun 2015 dan juara nasional sekolah adiwiyata tahun 2016. Penataan lingkungan fisik sekolah yang sedemikian rupa sehingga tampak asri, teduh, bersih sehingga membuat warga sekolah merasa nyaman melaksanakan tugas dan kegiatannya, sehingga peserta didik mampu meraih prestasi akademik yang baik. Penataan dan perawatan fasilitas lain diantaranya ruang MCK dan sejumlah laboratorium sangat dijaga kebersihannya

²⁵ Ibid., *Republika Online*.

²⁶ Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah* (materi diklat pembinaan kompetensi calon kepala sekolah/kepala sekolah). Jakarta.

sehingga warga merasa nyaman menggunakannya.

Tidak diperkenankannya memakai atap dari asbes pada semua ruangan sehingga semua beratap genting membuat suhu ruangan tidak panas dan pengap, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kenyamanan belajar siswa. Penggunaan air secara hemat dan memanfaatkan buangan air untuk menyirami taman dan tanaman yang ada dilaksanakan oleh semua warga sekolah dengan penuh kesadaran. Pengadaan green house menjadikan siswa terlatih untuk menanam tanaman yang berguna dalam kehidupan sehari-hari.

Penataan ruang kelas yang berukuran 9m x 9m dengan daya tampung 32 siswa serta penataan meja kursi siswa yg disesuaikan dengan kegiatan siswa didalam kelas dan difasilitasi LCD menjadikan keadaan kelas sangat layak untuk sarana belajar yang nyaman. Pemasangan poster afirmasi yang sesuai dengan tempat dan situasi sangat berguna untuk mensosialisasikan dan menanamkan pesan spiritual kepada siswa dan warga sekolah lainnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Dirto.dkk menjelaskan bahwa: "Budaya sekolah adalah karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasanya yang ditampilkannya dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personil sekolah yang membentuk suatu kegiatan khusus dari sistem sekolah".²⁷

Kedua, bentuk Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Sekolah di SMPN 1 Prambon pada Aspek Penataan Lingkungan Sosialnya. Penciptaan budaya tertib dengan cara merumuskan tata tertib terhadap semua warga sekolah dan diberlakukan secara tegas. Setiap siswa mendapatkan 1 buku tata tertib yang didalamnya berisi tata tertib yang wajib ditaati dan menerima sanksi bila melanggar. Penciptaan budaya keamanan dengan memberlakukan penjagaan pos keamanan selama 24 jam, pemagaran

lingkungan sekolah, kerjasama dengan POLSEK Prambon sangat efektif untuk mewujudkan keamanan di sekolah.

Penciptaan suasana kekeluargaan dengan cara menjenguk warga sekolah yang sakit, takziah pada warga sekolah atau keluarga yang meninggal, mengundang orang tua ketika ada acara tertentu, disekolah membagikan zakat dan daging qurban pada warga sekitar yang berhak, mengantarkan dan menyerahkan kembali pada keluarga bila guru atau pegawai purna tugas, merupakan kegiatan yang cukup mengeratkan rasa kekeluargaan baik intern warga sekolah atau dengan warga luar sekolah.

Suatu lembaga pendidikan dikatakan bermutu, diantaranya jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut: a). Peserta didik menunjukkan kadar penguasaan yang tinggi terhadap tugas-tugas belajar (*learning tasks*) seperti yang telah dirumuskan dalam tujuan dan sasaran pendidikan diantaranya hasil belajar akademik yang dinyatakan dalam prestasi belajar. b) Hasil pendidikan peserta didik sesuai dengan tuntutan kebutuhan peserta didik dalam kehidupannya, sehingga selain mengetahui tentang sesuatu juga mampu melakukan sesuatu secara fungsional bagi kehidupan. c) Hasil pendidikan peserta didik sesuai dengan kebutuhan lingkungan khususnya dengan dunia kerja. karena itu relevansi menjadi salah satu indikator mutu.²⁸

Mastuhu mengartikan mutu sebagai "suatu yang dinamis yang terus bergerak, jika bergerak maju mutunya bertambah baik, sebaliknya jika bergerak mundur dikatakan mutunya merosot. Mutu dapat berarti *superiority* atau *excellence* yaitu standar umum yang berlaku".²⁹

Menurut Sanusi Uwes "Mutu mengandung dua hal yaitu sifat dan taraf. Sifat merupakan sesuatu yang

²⁸Hendra, *Republika Online*, <http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/tinjauan-dan-pengertian-mutu-pendidikan.html>, (diakses pada 05 Oktober 2016).

²⁹ Mastuhu (2003), *Menata Ulang Pemikiran System Pendidikan Nasional*, Safiria Insani Press, Jakarta, hlm. 65.

²⁷ Dirto Hadikusumo dkk (1995), *Pengantar pendidikan*, FIP-IKIP, Yogyakarta, hlm. 8.

menerangkan keadaan benda, sedangkan taraf menunjukkan kedudukan dalam suatu skala”.³⁰

Ketiga, bentuk kegiatan strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon pada Aspek Penataan Personil Sekolahnya. Menekankan kepada siswa untuk mentaati tata tertib yang ada dan memberikan tindakan yang tegas pada setiap pelanggaran, memfasilitasi kreatifitas siswa, menanamkan karakter religius dengan berdoa setiap mulai dan selesai pelajaran, mengapresiasi setiap prestasi yang dicapai siswa dengan cara mengumumkan secara terbuka, selalu memberi motivasi untuk berprestasi, menanamkan rasa memiliki terhadap sekolah dengan cara memberi tanggung jawab sesuai dengan kapasitas dan wilayahnya merupakan kegiatan yang sangat efektif untuk mendukung suasana yang kondusif disekolah.

Menuntut kedisiplinan guru dan pegawai dalam melaksanakan tugas, memberikan pembagian tugas sesuai tupoksinya, menuntut para guru dan pegawai, untuk memberikan keteladanan, guru dituntut mempunyai akseptabilitas yang tinggi. Beberapa hal tersebut sangat memberikan tindakan dukungan yang sangat baik untuk keberlangsungan pendidikan di SMPN 1 Prambon terutama pada capaian kompetensi guru ataupun pegawai. Suatu sikap khususnya kedisiplinan tidak akan terwujud begitu saja, namun melalui proses panjang, bisa jadi berawal dari tuntutan atau tekanan yang akhirnya menjadi suatu kebiasaan.

Keempat, bentuk Kegiatan Strategi meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Sekolah di SMPN 1 Prambon pada Aspek Penataan Lingkungan Kerjanya. Pengaturan jadwal acara dan aktifitas disekolah berpedoman pada kalender Pendidikan yang sudah ditentukan, selanjutnya sekolah membuat program kegiatan yang sudah diatur dan disusun sedemikian sistematis pada awal tahun pelajaran sehingga acara yang bersifat

reguler tidak banyak mendapat kendala atau hambatan dan tidak menjadi gangguan kegiatan belajar mengajar. Sedangkan untuk acara yang bersifat insidental dan tidak terjadwal pada program kegiatan, misalkan penyuluhan anti narkoba, lomba karya ilmiah, pameran hasil karya siswa, dan lain sebagainya dilaksanakan dengan berpedoman mencari waktu yang tepat dan mengupayakan sebisa mungkin tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar. Hal tersebut di SMPN 1 Prambon sudah terkondisikan dengan baik, rapat dinas kepala sekolah dengan berbagai pihak, seperti komite sekolah, guru, siswa, wali murid dan sebagainya diadakan sebagai wahana berkomunikasi tentang ide, rencana, program danpelaksanaannya sehingga tertata secara baik.

Setiap personil di SMPN 1 Prambon selalu dituntut tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya atau yang dikenal dengan istilah tupoksi sebagai mana sudah di atur dalam pembagian kerjanya. Hal ini bisa berjalan dengan baik karena para personil disini menyadari bahwa tanggung jawab merupakan bagian dari tugasnya.

Dengan memahami bahwa sekolah merupakan sebuah organisasi yang memiliki struktur tertentu dan melibatkan sejumlah orang dengan tugas melaksanakan suatu fungsi untuk memenuhi suatu kebutuhan, maka sekolah pun memiliki budaya yang dapat diartikan sebagai nilai atau kebiasaan yang mengikat komponen-komponen di dalam sekolah yang terjadi melalui interaksi satu sama lain.

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk

³⁰ Sanusi Uwes (1999), *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, Logos Wacana Ilmu, Jakarta, hlm.27.

opini masyarakat yang sama dengan sekolah.³¹

Menurut para teoritis organisasi, tidak ada definisi yang lengkap mengenai budaya organisasi, oleh karena itu mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.³²

Dampak Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Budaya Sekolah di SMPN 1 Prambon.

1. Dampak strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon pada aspek penilaian akreditasinya.

Pencapaian nilai akreditasi dengan predikat A pada SMPN 1 Prambon bisa dijadikan sebagai tolok ukur bahwa sekolah ini mempunyai mutu yang baik dalam menyelenggarakan pendidikan dan hal ini pula yang dijadikan landasan masyarakat untuk percaya bahwa sekolah tersebut baik untuk pendidikan putra putrinya, karena masyarakat berasumsi jika sebuah sekolah sudah melaksanakan akreditasi terlebih dengan predikat A berarti sekolah tersebut baik.

Perolehan predikat A tentunya sangat di dukung dengan terpenuhinya persyaratan yang telah ditentukan di instrumen akreditasi yang dikelompokkan menjadi 8 standart yaitu standat isi, standar proses, standar kompetensi, standar pendidik, standar sarana, standar pengelolaan, standar biaya, dan standar nilai. Semua standar harus dibuktikan dengan bukti fisik yang bisa berupa dokumen, bangunan dan proses kegiatan belajar mengajar. Dan tentunya beberapa bentuk kegiatan strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 prambon yang diterapkan

selama ini sangat mendukung pencapaian predikat A pada sekolah ini.

2. Dampak strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon pada aspek lulusannya.

Mutu lulusan SMPN 1 Prambon ini bisa dikategorikan baik, hal ini bisa ditunjukkan dari data kelulusan siswanya yang sebagian besar melanjutkan ke sekolah yang pada umumnya dikatakan sekolah favorit. Sejumlah 290 siswa yang lulus tahun 2016 diterima masuk ke sekolah diantaranya yaitu 30 anak di SMAN 1 Kediri, 25 anak SMAN 2 Kediri, 25 anak di SMKN 1 Kediri, 45 anak SMAN 2 Nganjuk dan 35 anak di SMKN 1 Nganjuk dan 22 anak di MAN 3 Kediri selebihnya masuk di SMAN Tanjunganom, SMAN prambon, MAN Prambon, dan. SMKN Tanjunganom. Mutu lulusan yang baik tentunya berawal dari cara belajar yang baik, hal ini tidak terlepas dari bentuk kegiatan strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon yang diterapkan selama ini. Capaian siswa yang masuk di sekolah favorit kurang lebih 68 %.³³

3. Dampak strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon pada aspek Kompetensi gurunya.

Bentuk kegiatan strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon pada aspek penataan personil sekolahnya diantaranya penegakan tata tertib terhadap guru dan pegawai, selain itu juga tuntutan kedisiplinan, aksebtabilitas (kemauan mau merima) terhadap metode pembelajaran terbaru, dan pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan cara selalu membuat laporan pertanggungjawaban tertulis, memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kompetensi guru. Adapun kompetensi guru tersebut mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian.

³¹ Abdul Aziz Wahab (2008), *Anatomi Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi & Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*, Alfabeta, Bandung, hlm. 227.

³² Syaiful Sagala (2008), *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, hlm.113.

³³ Lihat tabel 1.4. data kelulusan siswa tahun ajaran 2016/2017 .

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Keempat kompetensi guru diatas secara umum telah dimiliki guru yang ada di SMPN 1 Prambon hal ini bisa di indikasikan seratus persen guru telah memiliki sertifikat pendidik, nilai SKP juga diatas standart, kelulusan peserta didik yang juga seratus persen menunjukkan keberhasilan dalam tugas mengajarnya.

4. Dampak strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon pada aspek prestasi peserta didiknya.

Pencapaian prestasi peserta didik pada pandangan masyarakat dalam menilai mutu pendidikan seakan akan menjadi tolok ukur yang utama, sehingga suatu sekolah bila ingin mendapatkan kepercayaan masyarakat yang baik untuk tempat belajar putra putrinya sekolah harus mampu menghasilkan peserta didik yang berprestasi, baik dibidang akademik maupun non akademik.

Sebuah prestasi mempunyai nilai penting bagi peserta didik, orang tua dan sekolah, diantara arti penting prestasi

antara lain adalah sebagai indikator kualitas pendidikan, dapat dijadikan pengalaman berharga dan bahan informasi untuk masa depan peserta didik, prestasi dapat menjadi kebanggaan bagi peserta didik itu sendiri, orang tua dan sekolah tempat belajarnya. Banyak orang yang menghubungkan prestasi dengan penghargaan, namun sesungguhnya penghargaan hanya merupakan simbol pengakuan masyarakat terhadap suatu prestasi. Penghargaan bisa berupa piagam, piala, medali, uang ataupun lainnya. Namun yang paling bermakna bagi seseorang tentang prestasi adalah pengakuan itu sendiri, yaitu bahwa kerja kerasnya memperoleh pengakuan secara umum.

Begitu pentingnya arti sebuah prestasi maka di SMPN 1 prambon ini juga beranggapan suatu prestasi sesuatu yang harus dicapai dengan upaya sebagaimana dipaparkan pada paparan data mulai dari penataan lingkungan fisiknya, penataan lingkungan sosialnya, penataan lingkungan kerjanya dan penataan personilnya. Upaya yang dilakukan untuk mencapai sebuah prestasi di sekolah ini akhirnya membuahkan hasil dengan bukti bisa meraih berbagai macam kejuaraan di bidang akademik maupun non akademik, lebih terinci tentang kejuaraan yang berhasil dicapai bisa dilihat pada paparan data diatas .Diantara prestasi yang paling menonjol di SMPN 1 prambon adalah berhasil meraih kejuaraan tingkat nasional lomba sekolah sehat dan lomba sekolah adiwiyata.

Dengan berhasilnya meraih beberapa prestasi di SMPN 1 Prambon menjadi indikator keberhasilan atas penerapan strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah selama ini.

5. Dampak *strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon karakter peserta didiknya.*

Penerapan strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon masih dilanjutkan dengan adanya penilaian secara terus menerus oleh guru dengan mengacu pada

indikator pencapaian nilai nilai budaya dan karakter, melalui pengamatan guru ketika seorang peserta didik melakukan suatu tindakan di sekolah, model *anecdotal record* (catatan yang dibuat guru ketika melihat adanya perilaku yang berkenaan dengan nilai yang dikembangkan), maupun memberikan tugas yang berisikan suatu persoalan atau kejadian yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menunjukkan nilai yang dimilikinya.

Dari penerapan strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah sebagaimana diuraikan diatas ternyata membawa dampak kepada peserta didik untuk terbiasa berperilaku yang mempunyai nilai atau lebih jelasnya bisa dikatakan berkarakter baik dan akan tertanam kuat pada kepribadian peserta didik walaupun sudah lulus dari SMPN 1 Prambon.

Dalam undang undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada bab II pasal 3 menyatakan bahwa :

"Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".³⁴

Sesuai dengan yang diamanahkan pada undang undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional tersebut maka SMPN 1 Prambon menindak lanjuti sebagaimana tercantum dalam kurikulumnya sebagai berikut :

"Kurikulum UPTD SMP Negeri 1 Prambon tahun ini disusun sebagai sarana untuk mengimplementasikan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan serta mengembangkan nilai nilai budaya dan karakter bangsa sebagai satu kesatuan kegiatan pendidikan yang terjadi di

sekolah. Nilai nilai yang di maksud diantaranya : religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli sosial dan lingkungan, serta tanggung jawab".³⁵

Dengan berdasarkan dua hal diatas maka pengembangan pendidikan budaya dan karakter bangsa pada prinsipnya tidak di masukkan sebagai pokok bahasan tetapi terintegrasi ke dalam semua mata pelajaran, pengembangan diri dan budaya sekolah.

Pembelajaran pendidikan budaya dan karakter bangsa menggunakan pendekatan proses belajar aktif dan berpusat pada peserta didik, dilakukan melalui berbagai kegiatan di kelas, sekolah, dan masyarakat. Di kelas di kembangkan melalui kegiatan belajar yang biasa dilakukan guru dengan cara integrasi. Di sekolah dikembangkan dengan upaya pengkondisian atau perencanaan sejak awal tahun pelajaran, dimasukkan dalam kalender akademik yang dilakukan sehari hari sebagai bagian dari budaya sekolah sehingga peserta didik memiliki kesempatan untuk memunculkan perilaku atau karakter yang menunjukkan nilai nilai budaya dan karakter bangsa. Di masyarakat dikembangkan melalui kegiatan ekstrakurikuler dengan melakukan kunjungan ke tempat tempat yang bisa menumbuhkan rasa cinta tanah air dan melakukan pengabdian untuk kepedulian dan kesetiakawanan sosial.

Kesimpulan

Berdasarkan paparan data dan pembahasan atau analisis data yang telah di uraikan diatas maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bentuk strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon meliputi : memberlakukan kegiatan piket kebersihan kelas, wajib membuang sampah sesuai kategorinya yaitu

³⁴ Undang-undang Sisdiknas Tahun 2003.

³⁵ Kurikulum KTSP SMPN 1 Prambon.

sampah organik dan anorganik, peserta didik wajib mengikuti kegiatan jumat bersih, peserta didik harus berpartisipasi menjaga kebersihan *green house* secara bergilir tiap kelas, memberlakukan program adiwiyata, program UKS, mengintegrasikan pendidikan karakter, pemasangan poster afirmasi, penataan meja kursi didalam kelas, membuat tata tertib, memberikan satu buku tata tertib, penciptaan suasana kekeluargaan, pembagian zakat, pembagian daging hewan qurban, upacara, menjenguk warga sekolah yang sakit, mengundang orang tua pada acara tertentu, budaya keamanan berbentuk penjagaan 24 jam, memagar lingkungan sekolah, bekerja sama dengan Polsek Prambon, menerapkan budaya 5 S, mengapresiasi setiap prestasi yang diraih, pengaturan jadwal acara dan aktifitas sekolah, penerapan disiplin dan penerapan tata tertib, tuntutan pertanggung jawaban dalam setiap kegiatan, laporan penilaian, laporan kinerja secara berkala, dan motto sekolah "BERINISIATIF".

2. Dampak strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di SMPN 1 Prambon. Pencapaian nilai sebesar 93 dan berpredikat A pada akreditasinya, peserta didik lulus 100 %, gurunya profesional, hasil ujian nasional baik, memiliki prestasi dalam berbagai kompetisi, dan memiliki karakter yang baik.

Saran

1. Bagi lembaga SMPN 1 Prambon. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan hendaknya tidak hanya melalui strategi yang berfokus pada dimensi struktural tetapi juga menerapkan strategi dari dimensi kultural, karakter siswa menjadi bagian penting dari pengembangan budaya sekolah.
2. Bagi Pembaca. Penelitian ini diharapkan menumbuhkan kesadaran, khazanah pengetahuan,

inspirasi para pembaca untuk mengetahui pentingnya strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan (pemikiran) untuk mengkaji lebih dalam dan mengembangkan penelitian dengan topik dan fokus penelitian yang lain, sehingga memperkaya temuan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Abdullah Sani, Ridwan, dkk (2015), *Penjaminan Mutu Sekolah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Agus Ruslan, "*Agen Sosialisasi Budaya*", <http://re-searchengines.agenbudaya.com/07/04/2010>, hlm.1. (diakses pada 28 Oktober 2016).
- Azizy A. Qodry A (2003), *Pendidikan (Agama) Untuk Membangun Etika Sosial*, Aneka Ilmu, Semarang, Cet.2.
- Daryanto (2015), *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, Gava Media ,Yogyakarta.
- Djarmiko, Yayat Hayati (2008), *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung.
- Fattah, Nanang (2004), *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, PT.Rosda Karya, Bandung.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein (2004), *Educational Administration :Concepts and Practices*, USA: wodsworth.
- Goleman, Daniel (2006), *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari IQ*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [Http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/tinjauan-dan-pengertian-mutu-pendidikan.html](http://www.definisi-pengertian.com/2015/04/tinjauan-dan-pengertian-mutu-pendidikan.html), (diakses pada 05 Oktober 2016).
- [Http://www.Adesuherman.blogspot.co.id/13](http://www.Adesuherman.blogspot.co.id/13), june 2011/*Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi kerja Guru*

- terhadap Mutu Pendidikan (diakses 19 Desember 2016).
- Hadikusumo, Dirto dkk (1995), *Pengantar pendidikan*, FIP-IKIP, Yogyakarta.
- Komariah, Djam'an Satori dan Aan (2011), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Langguglung, Hasan. (2007). *Asas-Asas Pendidikan Islam*, Pustaka Al-Husna, Jakarta.
- Mastuhu (2003), *Menata Ulang Pemikiran System Pendidikan Nasional*, Safiria Insani Press, Jakarta.
- Machali, Ara Hidayat, Imam (2010), *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Pustaka Education, Bandung.
- Mulyana, Deddy (2001), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathew B Miles dan A Michael Huberman (1992), *Analisis Data Kualitatif Terjemahan Rohendi*, UI Press, Jakarta.
- Moleong, Lexy J. (2002), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prastowo, Andi (2012), *Metode Penelitian Kualitatif*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Sadulloh, Uyoh dkk. (2006). *Pedagogik*. UPI PRESS, Bandung.
- Sagala, Syaiful (2008), *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.
- Sarosa, Samiaji (2012), *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, Indexs, Jakarta.
- Sujarweni V.Wiratna, (2014), *Metodologi Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sudrajat, Hari,(2005), *Manajemen peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, CV.Cipta Cemas Grafika Bandung.
- Sudrajat,Akhmad,"*Manfaat Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah*", <http://www.tnellen.com/ted/tc.html/> 03042010/, hlm.1. (diakses pada 28 Okteober 2016).
- Susilo, Suko (2013), *Dasar Dasar Psikologi Sosial*, Jenggala Pustaka Utama, Surabaya, hlm 49.
- Sujarweni,V.Wiratna (2014) , *Metodologi Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sugiyono (2013), *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2012), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfa Beta, Bandung.
- Syam, Nur. (2011), "*Membangun Kultur Sekolah*", <http://www.psb-psma.org/content/blog/3460-membangun-kultur-sekolah>. Diunduh 12 juni 2017.
- Syam. Nur. (2011), "*Membangun Kultur Sekolah*", <http://www.psb-psma.org/content/blog/3460-membangun-kultur-sekolah>. Diunduh 12 juni 2017.
- Tafsir, Ahmad (2005), *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Tirahardja, Umar dan La Sulo. (1994), *Pengantar Pendidikan*. P3TK DEPDIBUD UU SISDIKNAS, Jakarta.
- Tika, Moh. Pabundu (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Tilaar. (2000). *Pendidikan Kebudayaan dan Masyarakat madani Indonesia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Tim Fokus Media, *Undang-undang Sisdiknas* (2013), Jakarta: Fokus Media.
- Uwes, Sanusi (1999), *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, Logos Wacana Ilmu, Jakarta.
- Wahab, Abdul Aziz (2008), *Anatomi Orgaisasi & Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi& Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*, Alfabeta, Bandung.
- Zamroni (2000), *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Bigraf Publisng, Yogyakarta.